

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 dalam penelitian yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja dan keamanan psikologis dengan inovasi organisasi dapat diterima karena ditemukan hasil yang sangat signifikan. Sumbangan efektif yang diberikan variabel kepuasan kerja dan keamanan psikologis dengan inovasi organisasi sebesar 36,4%, yang berarti bahwa kepuasan kerja dan keamanan psikologis mempengaruhi inovasi organisasi perusahaan.

Hipotesis 2 yaitu ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan inovasi organisasi dapat diterima. Pada Hipotesis 3 yaitu ada hubungan positif antara keamanan psikologis dengan inovasi organisasi juga dapat diterima. Pada pengujian tambahan juga didapati bahwa inovasi organisasi tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin partisipan. Dimensi kepuasan kerja yang memiliki pengaruh hubungan yang paling kuat/tinggi adalah dimensi *nature of work* sedangkan dimensi coworkers memiliki korelasi paling lemah terhadap inovasi organisasi. Pada hubungan antara dimensi kepuasan kerja dengan variabel inovasi organisasi, hanya dimensi *operating procedure* yang tidak memiliki hubungan signifikan dengan variabel inovasi organisasi. Pada keamanan psikologis dimensi *non-threatening* memiliki hubungan dengan variabel inovasi organisasi sedangkan

dimensi *trustworthy* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel inovasi organisasi.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan memiliki inovasi organisasi, kepuasan kerja dan keamanan psikologis dalam kategori sedang. Oleh karena itu perlu dilakukan beberapa pengembangan pada sistem manajemen perusahaan, yaitu:

- a. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan akan *nature of work*. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan pada dimensi ini dengan cara meninjau ulang gambaran pekerjaan beserta target yang ada sehingga dapat memilih orang yang tepat untuk menempati suatu pekerjaan.
- b. Perusahaan perlu meningkatkan keamanan psikologis karyawan dengan membangun sebuah kondisi *non-threatening* dalam tempat bekerja. Perusahaan dapat meningkatkan keamanan pada dimensi ini dengan cara melakukan konseling karir dan juga kegiatan-kegiatan bersama seperti rekreasi untuk meningkatkan kenyamanan antar anggota tim kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan dan lebih khusus pada karyawan MDP. Oleh karena itu untuk mempertajam hasil penelitian perlu dilakukan perluasan lingkup penelitian pada partisipan yang berasal dari perusahaan lain dan juga

karyawan yang tidak termasuk dalam jalur MDP maupun sejenisnya.

- b. Peneliti selanjutnya perlu untuk menggali faktor-faktor lain dalam inovasi organisasi yaitu gaya kepemimpinan dan kreativitas.

3. Bagi Partisipan Penelitian

- a. Para partisipan disarankan untuk melakukan evaluasi apakah jenis pekerjaan yang ditempati sekarang sudah sesuai dengan minat, maupun kompetensi yang dimiliki.
- b. Para partisipan disarankan untuk memiliki teman-teman untuk bertukar pendapat, ide dan saran sehingga mampu menciptakan situasi yang nyaman untuk berdiskusi.

